

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA AUTOEVALUACION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS PROFESORES DE LAS I.I.EE. N°
0152 “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI” Y N° 166 “KAROL
WOJTYLA” DE LA UGEL 05, S.J.L. LIMA, 2012.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Consuelo Sanchez Medina

Br. Eugenia Berta Zenon Rivas

ASESOR:

Mg. WILFREDO ZEVALLOS DELGADO

LIMA – PERÚ

2013

Dedicatoria

A Dios por ser la luz que guía nuestro camino y nos da la fortaleza para seguir adelante.

A nuestras familias por su constante apoyo y motivación continúa; y a quienes llenan nuestro espíritu de amor y hace fácil nuestro caminar,

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Cesar Vallejo, a la escuela de Post Grado por acogernos en su Institución para el logro de nuestras metas y aspiraciones, en nuestra formación profesional.

A todos los docentes, en especial al Mg. Wilfredo Zevallos por su inmenso apoyo y orientación brindada para el desarrollo del presente trabajo.

PRESENTACIÓN

La presente tesis titulada: Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño docente en los profesores de las II.EE. N° 0152 “José Carlos Mariátegui” y N° 166 “Karol Wojtyła” de la UGEL 05, SJL. Lima, 2012, se ha realizado con la finalidad de determinar si el clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño docente en las Instituciones educativas mencionadas. Tesis elaborada con el propósito de obtener el grado de magister en la mención en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación comprende 4 capítulos.

En el primero capítulo presentamos una visión general sobre la investigación: el problema, los objetivos del estudio, la justificación para su realización, los antecedentes y las limitaciones encontradas en el proceso de investigación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, las conceptualizaciones del Clima organizacional y autoevaluación del desempeño docente.

En el tercer capítulo, encontramos la metodología de la investigación, donde se establece la población y muestra, las hipótesis, la técnica de recolección de datos y los procedimientos para el análisis de datos, la validez y la confiabilidad de los instrumentos.

En el último capítulo presentamos los resultados de la investigación que comprende el análisis de los datos recolectados; la descripción de los resultados, la contratación de las hipótesis y la discusión. También se presentan las conclusiones y sugerencias.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Presentación	iii
Índice	iv
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstrac	xiii
Introducción	xiv

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	18
1.2	Formulación del problema	20
1.2.1	Problema general	20
1.2.2	Problema específico	20
1.3	Justificación	21
1.3.1	Justificación metodológica	21
1.3.2	Justificación práctica	21
1.3.3	Justificación teórica	21
1.4	Limitaciones	22
1.5	Antecedentes	22
1.5.1	Antecedentes Nacionales	22
1.5.2	Antecedentes internacionales	27
1.6	Objetivos	33
1.6.1	General	33
1.6.2	Específico	33

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2,1	Bases teóricas que sustentan la investigación	35
2,1,1	Orígenes del Desarrollo Organizacional	35
2.1.2	Concepto y definición de la teoría del Desarrollo Organizacional	36
2.1.3	Objetivos del desarrollo organizacional	36
2.1.4	Nuevo concepto de organización	37
2.2	Clima organizacional	37
2.2,1	Definición etimológica de Clima Organizacional	37
2.2.2	Conceptualización del Clima Organizacional	38
2.2.3	Elementos del Clima Organizacional	39
2.2.4	Enfoques del Clima Organizacional	39
2,2,5	Características del Clima Organizacional	40
2..2.6	Importancia del Clima Organizacional	41
2.2.7	Teorías del Clima Organizacional de Litwin y Stringer	42
2.2,7.1	La motivación y el comportamiento organizacional	43
2.2.7..2	Dimensiones del clima organizacional	44
2.2.8	Concepto de Cultura organizacional	46
2.2.9	El clima organizacional en las escuelas	46
2.2.10	Modelos de Comportamiento Organizacional	47
2.3.	Autoevaluación Desempeño docente	49
2.3.1.	Conceptualización de autoevaluación del desempeño docente Desempeño	49
2.3.2	Objetivos de la autoevaluación docente	50
2.3.3	Técnicas de autoevaluación del desempeño	50
2.3.4	Definición de Desempeño docente	51

2.3.5	Teorías del desempeño docente	52
2.3.6	Marco del Buen desempeño	53
2.3.7	Elaboración del marco del buen desempeño	54
2.3.8	Importancia del Marco del Buen desempeño	55
2.3.9	Propósitos específicos del marco del buen desempeño docente	55
2.3.10	Marco Metodológico del buen desempeño docente	56
2.3.11	Categorías	58
2.3.11.1	Dominio	58
2.3.11.2	Los cuatro dominios del marco del buen desempeño	58
2.3.11.2.1	Dominio I Preparación para los aprendizajes de los estudiantes	58
2.3.11.2.2	Dominio II Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	59
2.3.11.2.3	Dominio III Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	59
2.3.11.2.4	Dominio IV Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	60
2.3.12	Las nueve competencias docentes	60
2.3.13	Los desempeños	65
2.3.14	Efectividad del desempeño docente	80
2.4	Del contexto de las instituciones educativas	81
2.4.1	Contexto de la I.E. N° 0152 José Carlos Mariátegui	81
2.4.2	Contexto de la I.E. N° 166 Karol Wojtyla	83

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

3.1	Hipótesis	86
3.1.1	Hipótesis general	86
3.1.2	Hipótesis específica	86
3.2	Variable	87
3.2.1	Definición conceptual de las variables	87
3.2.1.1	Variable Clima organizacional	87
3.2.1.2	Variable Desempeño docente	87
3.2.2	Definición operacional	88
3.2.2.1	Variable: Clima organizacional	88
3.2.2.2	Variable: Desempeño docente	89
3.3	Metodología	93
3.3.1	Tipo de estudios	93
3.3.2	Diseño	93
3.4	Población	94
3.5	Método de investigación	95
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	95
3.6.1	Técnica	95
3.6.2	Instrumento	95
3.7	Métodos de análisis de datos	97

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1	Descripción	100
4.1.1	Descripción de resultados	100
4.2	Contrastación de Hipótesis general y específica	104

4.3	Discusión	109
	CONCLUSIONES	114
	SUGERENCIAS	117
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	119
	ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01 Modelos de desempeño docente	57
Tabla 02 Operacionalización de la variable clima organizacional	88
Tabla 03 Operacionalización de la variable desempeño docente	89
Tabla 04 Población	94
Tabla 05 Resultados de validación de los instrumentos de Clima Organizacional	96
Tabla 06 Resultados de validación de los instrumentos de desempeño docente	97
Tabla 07 Tabla de frecuencia de clima organizacional	100
Tabla 08 Tabla de frecuencia del Desempeño docente	101
Tabla 09 Relación entre el nivel de clima organizacional de ambas instituciones	102
Tabla 10 Relación entre el nivel de Desempeño docente de ambas instituciones	102
Tabla 11 Tabla de contingencia clima organizacional y desempeño Docente	103
Tabla 12 Prueba de independencia del Clima organizacional y Desempeño docente	103
Tabla 13 Correlación de clima organizacional y el desempeño Docente	104
Tabla 14 Correlación de clima organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	105
Tabla 15 Correlación de clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	106
Tabla 16 Correlación de clima organizacional y la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	107

Tabla 17	Correlación de clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	108
----------	--	-----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01 Componentes de una competencia	61
Figura 02 Esquema de correlación	94
Figura 03 Clima organizacional	100
Figura 04 Desempeño docente	101

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de conocer cómo se relacionan el clima organizacional con la autoevaluación del desempeño docente en los profesores de las II.EE. N° 0152 “José Carlos Mariátegui” y N° 166 “Karol Wojtyla” de la UGEL 05, SJL. Lima, 2012.

La investigación se realizó en las instituciones mencionadas. La población fue de 160 personas de ambos sexos que oscilan entre los 30 y 65 años. Para la recolección de datos de ambas variables se utilizó la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con preguntas cerradas, en forma anónima.

En los instrumentos se utilizó la escala de Likert para ambas variables y fue validado por tres expertos, los cuales determinaron la validez del cuestionario.

En los métodos de análisis e interpretación de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 20. La confiabilidad de los instrumentos de escala para ambas variables fue Alfa Cronbach y para comprobar la relación entre las variables se utilizó la correlación de Rho de Spearman (coeficiente de correlación de Spearman).

Los resultados obtenidos fueron de 0,452 en el coeficiente de Rho de Spearman con una Sig. de 0,000, los cuales concluyeron que existe correlación directa (positiva) moderada entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño docente en los profesores las II. EE. N° 0152 José Carlos Mariátegui y N° 166 Karol Wojtyla; a un mayor nivel de Clima organizacional se percibe una mayor autoevaluación del desempeño docente y a un menor clima organizacional, una menor autoevaluación del desempeño docente.

Palabras claves: Clima organizacional – autoevaluación del desempeño docente

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing how organizational climate relate to self-assessment of teacher performance in the Excise teachers No. 0152 "José Carlos Mariátegui" and No. 166 "Karol Wojtyla" the UGELs 05 SJL. Lima, 2012.

The research was conducted at the study's population was 160 people of both sexes ranging between 30 and 65. To collect data on both variables using the survey instrument was a questionnaire with closed questions anonymously.

The instruments used Likert scale for both variables and were validated by three experts, who determined the validity of the questionnaire.

In the methods of analysis and interpretation of data, we used SPSS statistical software version 20. The reliability of the instruments of scale for both variables was Alfa Cronbach and to test the relationship between variables was used Spearman rho correlation (correlation coefficient Spearman).

The results obtained were 0.452 in Spearman Rho coefficient with a Sig of 0,000, which concluded that there is a direct correlation (positive) between the organizational climate moderate and self-evaluation of teaching performance in the teachers. II EE. N ° 0152 José Carlos Mariátegui and No. 166 Karol Wojtyla, to a higher level of organizational climate perceived greater self-assessment of teacher performance and lower organizational climate, lower self-assessment of teacher performance.

Organizational climate – teacher performance

Introducción

La presente investigación, titulada “El clima organizacional y la autoevaluación del desempeño docente en los profesores de las II.EE. N° 0152 “José Carlos Mariátegui” y N° 166 “Karol Wojtyla” de la UGEL 05, SJL. Lima, 2012”, tiene como objetivo determinar la relación existente entre las dos variables.

En los últimos años se está dando importancia al clima organizacional en las empresas o instituciones dado que la percepción que tienen los trabajadores de él afecta en forma positiva o negativa al rendimiento en la empresa o instituciones.

En las empresas o Instituciones modernas se le está dando cada vez mayor importancia a este aspecto, porque han descubierto que del clima organizacional depende en gran parte la eficiencia en el desempeño del personal. (Montalván, 1999).

La utilidad de la presente investigación es de índole teórica y contribuye al conocimiento del clima organizacional, en ambas instituciones. Para que de esta manera se pueda crear un ambiente de confianza y participación que promueva mejorar el rendimiento del desempeño docente en beneficio a los estudiantes de ambas instituciones.

En la investigación sobre el clima organizacional podemos mencionar a Litwin y Stinger (1978) en Gan, F y Berbel, G (2010) quien define el clima organizacional como un filtro por donde pasan todos los fenómenos objetivos de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones), De ahí que estudiando el clima se puede comprender lo que está ocurriendo en la organización y como

estos fenómenos repercuten en la motivación de sus miembros y sobre sus comportamientos y reacciones.

Para Litwin y Stringer (1968) las percepciones y la respuesta sobre el clima organizacional se origina por una gran variedad de factores. Para ello propone nueve dimensiones o enfoques para medir el clima organizacional. Lo cual explicaría el clima existente. Y es en la cual esta investigación se apoya.

Con referente a la segunda variable de nuestra investigación desempeño docente podemos mencionar a Pávez, (2001), quien plantea que el docente es un profesional que debe tener los dominios de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, para organizar contextos de aprendizaje y favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Como profesional, el docente deben ser expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje, actor social de cambio, intelectual transformador.

El MINEDU, (2012) a través del Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que debe caracterizar a un buen docente con el propósito de lograr los aprendizajes de todos los estudiantes. Para la segunda variable nos hemos enfocado en este Marco.

De acuerdo con el análisis bibliográfico efectuado se realizaron cinco hipótesis teniendo como hipótesis general del trabajo:

El clima organizacional se relaciona de manera significativa con la autoevaluación del desempeño docente en los profesores de las II.EE. N° 0152 “José Carlos Mariátegui” y N° 166 “Karol Wojtyla” de la UGEL 05, SJL. Lima, 2012.

Y después de terminada la investigación y analizados los resultados con el coeficiente de Rho de Spearman se llegó a la conclusión que existe correlación

directa (positiva) moderada entre el clima organizacional y la autoevaluación del desempeño docente. A mayor Clima organizacional también se presentara mayor nivel de autoevaluación del desempeño docente.

Desde esta perspectiva el clima organizacional influye en la autoevaluación del desempeño docente de las instituciones investigadas.

El estudio que se presenta consta de cuatro capítulos:

El primero capítulo presenta una visión general sobre el tema de investigación, planteando el problema que a la letra dice ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la autoevaluación del desempeño docente en los profesores de las II.EE. N° 0152 “José Carlos Mariátegui” y N° 166 “Karol Wojtyła” de la UGEL 05, SJL. Lima, 2012?, También se establece los objetivos del estudio, la justificación, los antecedentes relacionados a la investigación, en la cual nos vamos a apoyar para darle sustento a nuestra investigación. Y las limitaciones encontradas en el proceso de investigación.

En el segundo capítulo, presenta el marco teórico de acuerdo con la bibliografía investigada, abordando los términos y expresiones pertinentes al estudio, las conceptualizaciones de las dimensiones de Clima organizacional, las categorías del desempeño docente y la autoevaluación del desempeño.

En el tercer capítulo, presenta la metodología de la investigación, donde se establece las hipótesis, la operacionalización de las variables, la población y muestra, la técnica de recolección de datos y los procedimientos para el análisis de datos, la validez y la confiabilidad de los instrumentos.

El cuarto y último capítulo presenta los resultados, es decir, el análisis de los datos recolectados; donde se realizan la descripción de los resultados, la contrastación de las hipótesis y la discusión. También se presentan las conclusiones y sugerencias.